

# IMPLEMENTASI UU NO. 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMSOSTEK PADA PT. RIMBA MATOA LESTARI DI KABUPATEN JAYAPURA

Masri Nalole, SH.,MKn<sup>1</sup>

**Abstrak** : PT. Rimba Matoa Lestari Kabupaten Jayapura Belum Melindungi Tenaga Kerja dari hilangnya atau berkurangnya penghasilan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh Tenaga Kerja berupa Kecelakaan Kerja, Sakit, Hamil, Bersalin, Hari Tua dan Meninggal Dunia, Maka PT. Rimba Matoa Lestari Belum Mengikutsertakan Tenaga Kerjanya Dalam Program Jamsostek sebagaimana telah diatur dalam Undang - Undang dan Peraturan - Peraturan yang berlaku. Bahwa Perusahaan PT. Rimba Matoa Lestari Kabupaten Jayapura Belum Melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja ( JKK ), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua ( JHT ), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ( JPK ) sebagaimana telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci** : Implementasi, Jamsostek

## PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan Masyarakat yang adil dan makmur dari cita-cita yang penuh dengan semangat Proklamasi Kemerdekaan bagi Negara Indonesia, yang sebagian besar penduduknya masih bermukim di Daerah pedesaan dan peranan penting dari keseluruhan ekonomi Nasionalnya.

Indonesia adalah salah satu Negara berkembang di dunia. Dalam memacu perkembangan pembangunan di Indonesia diperlukan investasi yang baik oleh Swasta Nasional, Swasta Asing, Pemerintah melalui

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Pemerintah Daerah melalui Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Setiap Perusahaan selalu bertujuan menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengorbanan yang sekecilkecilnya. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan Tenaga Kerja dalam menjalankan operasional dengan Perusahaan baik produksi maupun distribusi. Tenaga Kerja merupakan asset utama di dalam suatu Perusahaan, disamping asset-asset lain yang mendukung, seperti factor mesin, peralatan dan perlengkapan kerja lainnya.

Peningkatan pembangunan Nasional telah memberikan sumbangan yang besar pada pertumbuhan ekonomi Nasional. Disamping sumbangan yang positif, dalam pelaksanaan pembangunan Nasional ini terjadi pula berbagai masalah yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi dan masyarakat yang memintakan penyelenggaraan masalah perlindungan terhadap Tenaga Kerja. Tenaga Kerja yang melaksanakan pembangunan harus dipergunakan secara produktif, dibina, dipelihara dan dilindungi sebaik-baiknya.

Pembangunan sektor Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang takterpisahkan dengan Pembangunan Nasional sebagai Pengamalan Pancasila dan Pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan

masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik material maupun spiritual. Dengan meningkatnya pembangunan sudah tentu meningkat pula masalah-masalah Ketenagakerjaan, karena Tenaga Kerjalah unsur utama dalam pelaksanaan Pembangunan.<sup>2</sup>

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidak pastian dan sifatnya spekulasi maupun ketidak pastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidak murni inilah yang sering kali disebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang biasa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu Fundamental dan Khusus.

Risiko Fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh Masyarakat, seperti risiko Politis, Ekonomis, Sosial, Hankam dan Internasional. Sedangkan Risiko Khusus sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan. Seperti risiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi dan terhadap kegagalan usaha.

Faktor-faktor inilah yang merupakan salah satu penyebab timbulnya Kecelakaan Kerja di Perusahaan. Akibat pada kecelakaan kerja itu dapat ringan, sedang dan tak jarang menyebabkan kematian, apabila seorang tenaga kerja ditimpa kecelakaan kerja bagaimana sikap reaksi Perusahaan untuk kecelakaan tersebut, dan yang lebih penting lagi adalah bagaimana sibuk dari pada sanak keluarga yang menjadi

---

<sup>2</sup> Islamy, Irian, 1997. Prinsip-prinsip perumusan kebijakan negara. Jakarta: Bumi Aksara.

tanggungannya. Sebab bagaimanapun tidak ada satu orangpun yang ingin celaka.

Dalam rangka perlindungan terhadap Kesehatan Tenaga Kerja, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) melalui Organisasi Buruh Internasional menegaskan bahwa : “Perlindungan Tenaga Kerja yang meliputi Hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mencakup Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Terhadap Kecelakaan dan Jaminan Kematian syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneter, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi kerja, lapangan dan kemampuan tenaga kerja.”<sup>3</sup>

Disadari bersama bahwa perkembangan teknologi dengan diketemukannya alat-alat produksi yang makin modern, dewasa ini menjadi problem pula dalam ketertiban untuk pelaksanaan kegiatan, khususnya dalam masalah kecelakaan kerja. Peran serta Tenaga kerja dalam Pembangunan Nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada Tenaga Kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas Nasional. Sebagai asset utama pembangunan

---

<sup>3</sup>Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006. H. 10

Tenaga Kerja yang terlibat langsung dihadapkan dengan segala risiko yang terjadi adalah kecelakaan, kecelakaan kerja merupakan suatu peristiwa yang dapat merugikan harta benda dan atau nyawa manusia yang sangat merugikan baik kepada tenaga kerja maupun keluarganya.

Pengertian risiko dalam pemahaman literatur ini adalah merupakan akibat peristiwa yang dialami oleh Masyarakat Tenaga Kerja yang berupa Kecelakaan Kerja, Sakit, Hamil, Bersalin, Hari Tua Meninggal/Mati dan Pengangguran akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Untuk menghadapi risiko tentunya diperlukan suatu Instrumen atau Alat yang setidaknya-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko. Instrumen atau Alat ini disebut dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Jaminan Sosial adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan pada hakekatnya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhannya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Wahab, Zulaeni. 2001. Dana pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti..

Dalam realitasnya terlihat bahwa PT. Rimba Matoa Lestari yang bergerak dalam perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Jayapura belum mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk memberikan jaminan terhadap semua karyawan dan karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaannya.

Fenomena inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang Bagaimana Implementasi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek Pada PT. Rimba Matoa Lestari di Kabupaten Jayapura, serta Masalah Pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Rimba Matoa Lestari dalam kaitanya dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

## **PEMBAHASAN DAN ANALISIS**

### **Pengaturan Perlindungan Hukum Berdasarkan KUH Perdata**

Apabila dipelajari KUH Perdata, maka tidak ditemukan pengaturan tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja secara khusus, tetapi yang ada adalah ketentuan-ketentuan yang bertendensi melindungi tenaga kerja, seperti tersebar dalam beberapa pasal pada Buku III, Bab III, antara lain dalam Pasal 1365 yang menegaskan bahwa “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian itu”.

Selanjutnya ketentuan Pasal 1366 KUH Perdata menyatakan bahwa setiap orang bertanggung jawab bukan hanya atas kerugian yang disebabkan kelalaian atau kealpaannya.

Dalam kaitanya dengan kegiatan usaha yang berbentuk PT (Perusahaan Terbatas) atau berbentuk usaha perseorangan yang mempekerjakan tenaga kerja untuk memperoleh keuntungan bagi dirinya, rumusan pasal 1367 KUH Perdata dapat dijadikan parameter selain ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata tersebut diatas, bahwa seseorang

tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang perbuatan-perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau sebabkan barang-barang yang dibawa pengawasannya.

Ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata ini berlaku secara umum yang dilakukan oleh setiap sebyek hukum ataupun badan usaha yang dalam kenyataannya merugikan orang lain ataupun badan usaha lainnya dalam suatu perikatan. Bahkan pemerintah pun dapat dimintakan pertanggung jawabannya atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh organ-organya yang merugikan kepentingan umum dalam aspek keperdataan.

### **Pengaturan Perlindungan Hukum Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

yang di undangkan pada tanggal 25 maret 2003 dan efektif berlaku pada tanggal 25 maret 2003 merupakan payung hukum yang utama untuk melindungi kepentingan ketenagakerjaan. Undang-undang ini dibentuk untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar disegalah aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998 khususnya untuk mewujudkan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan tenaga kerja demi terciptanya perekonomian yang sehat.

Di dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, selanjutnya Pasal 6 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan. Dalam undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek Bab II tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja pasal 3 angka 1 menyatakan bahwa untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi, dan pasal 3 angka 2 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Selanjutnya pasal 4 angka 1 menyatakan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam



hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini. Sedangkan terhadap pelaku usaha yang melakukan pelanggaran terhadap pasal ini dikenakan tanggung jawab sesuai dengan pasal 159 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 ayat 1, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **Pengertian Umum Tentang Hukum Perburuhan dan Tenaga Kerja**

Tenaga kerja/buruh mempunyai pengertian secara umum sebagai orang yang bekerja pada orang lain atau pengusaha guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini selalu menyebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Imam Soepomo disebutkan mengenai definisi hukum perburuhan antara lain menurut:

**Molennar** mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan hukum perburuhan (*Arbeidtrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan pengusaha.

**Mr. M.G. Levenbach** mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja.

**Imam Soepomo** memberikan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia (Imam Soepomo) tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya mengandung unsur:

- a. Himpunan peraturan ( baik tertulis dan tidak tertulis)
- b. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa
- c. Seorang bekerja pada orang lain
- d. Upah

Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, istilah *ketenagakerjaan* sebagai definisi yuridis ditemukan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 menyatakan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Selanjutnya pasal 1 angka 2 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Adapun pengertian atau makna dari pekerja/buruh, menurut konsep *ketenagakerjaan* pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah

mencakup penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan pengurus rumah tangga.

Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan dalam KUH Perdata pada pasal 1601 n dan pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 21 Tahun 1954, ayat 2 menyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus dilaksanakan pada waktu membuat perjanjian kerja. Selanjutnya pengertian perjanjian perburuhan seperti yang disebutkan pada pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 menyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Dengan adanya dua pengertian tentang perjanjian perburuhan yang berasal dari kedua dasar hukum diatas, ternyata diantara keduanya terdapat beberapa perbedaan, walaupun perbedaan tersebut sifatnya tidak begitu prinsip. Karena perbedaan tersebut hanya disesuaikan dengan perkembangan waktu, dimana dan kapan perundang-undangan

tersebut dibuat.<sup>5</sup>

Perbedaan tersebut antara lain adalah, jika di dalam pengertian KUH Perdata, keberadaan serikat buruh haruslah berstatus sebagai badan hukum dan pembentukannya secara otomatis harus dihadapan notaris. Sedangkan menurut ketentuan dari Undang-Undang No. 21 Tahun 1954, keberadaan serikat buruh dianggap ada dan sah apabila terdaftar di Kementrian Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja), yang biasanya wewenang tersebut biasa didelegasikan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.

#### Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan semakin meningkat

Dewasa ini peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi di

---

<sup>5</sup> Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006. H. 10

berbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tingginya risiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan ketenagakerjaan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Selanjutnya pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kemudian Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek Jo.PP No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia. Dengandemikian diharapkan ketenagakerjaan bagi pekerja akan terwujud sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

Menurut *Internasional Labour Organization* (ILO) dalam majalah *ASTEK Social Security* pada prinsipnya adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat

mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan<sup>6</sup>.

Dari pengertian di atas, disimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (Jaminan Kecelakaan Kerja, Kematian dan Tabungan Hari Tua) dan pelayanan kesehatan yakni Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

### **Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- a. Memberikan Perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan

---

<sup>6</sup> Sedarmayanti. 1997. Tata kerja dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.

tempatnya bekerja.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko akibat dari hubungan kerja

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.<sup>7</sup> Selanjutnya Undang-undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat- sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar

---

<sup>7</sup> Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, CV. Novindo Pustaka Mandiri, Jakarta, 2009

serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

Sedangkan Undang-undang Nomor 23 tahun 1992, pasal 23 Tentang Kesehatan Kerja juga menekankan bahwa pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.

### **Implementasi Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Rimba Matoa Lestari**

Dalam rangka menjamin perlindungan Jaminan Sosial bagi para tenaga kerja yang seharusnya diberikankan oleh perusahaan untuk mendukung terciptannya persaingan usaha yang sehat serta dalam upaya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, maka pemerintah lewat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Kemudian Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial



oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.

Dan Pasal 1 ayat 3 menyatakan bahwa Asuransi sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya.

Kemudian Pasal 1 ayat 11 menyatakan bahwa Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya Pasal 1 ayat 12 menyatakan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Sedangkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Yang mana Pasal 1 berbunyi bahwa :

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kemudian dalam Pasal 4 juga menerangkan tentang Tenaga Kerja, yang berbunyi :

1. Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang.
2. Program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
3. Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya Bab III Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 6 juga tentang Ruang Lingkup Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Undang-undang ini meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Kemudian Pasal 8 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja ayat 1 berbunyi Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja.

Selanjutnya Pasal 8 ayat 2 berbunyi Termasuk Tenaga Kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak ;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong

adalah perusahaan;

c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Selanjutnya Pasal 9 Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi:
  1. santunan sementara tidak mampu bekerja;
  2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
  3. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
  4. santunan kematian.

Dari keterangan pasal-pasal diatas bisa diambil kesimpulan bahwa Pengusaha harus memperhatikan Jaminan Sosial bagi karyawan dan karyawan yang diperkerjakan dan Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri. Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan

Penyelenggara.<sup>8</sup>

**Pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Rimba Matoa Lestari Menurut Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa Iuran, Besarnya Jaminan, dan Tata Cara Pembayaran adalah sebagai berikut :

- 1) Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Iuran Jaminan Kematian, dan Iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha.
- 2) Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Selanjutnya Pasal 21 menyatakan bahwa Besarnya iuran, tata cara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Kemudian Pasal 22 menyatakan bahwa :

- 1) Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkannya kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- 2) Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Dan Pasal 23 menyatakan bahwa Besarnya dan tata cara pembayaran Jaminan

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, edisi revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 168

Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan tata cara pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya Pasal 24 menyatakan bahwa :

- 1) Perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Dalam hal perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menteri menetapkan kecelakaan kerja, dan besarnya jaminan yang belum tercantum dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang ini.
- 4) Perbedaan pendapat dan perhitungan besarnya jumlah jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) penyelesaiannya ditetapkan oleh Menteri.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 22 Lampiran II adalah sebagai berikut

1. Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja

a. Santunan

- 1) Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100% x upah sebulan, 4 bulan kedua 75% x upah sebulan dan bulan seterusnya 50% x upah sebulan.
- 2) Santunan Cacat
  - a) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya % sesuai tabel x 80 bulan upah
  - b) santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
    - b.1. Santunan sekaligus sebesar 70 % x 80 bulan upah
    - b.2. Santunan berkala sebesar sebesar 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 (dua puluh empat) bulan.
  - c) Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x kali 80 bulan upah.
- 3) Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
  - a. Santunan sekaligus sebesar 60% x 80 bulan upah, sekurang kurangnya sebesar santunan kematian.

- b. Santunan berkala sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 (dua puluh empat) bulan.
  - c. Biaya pemakaman sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah).
- 2. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk :
  - a. Dokter
  - b. Obat
  - c. Operasi
  - d. Rontgen, raboratorium
  - e. Perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum Pemerintah, Kelas I atau swasta yang setara.
  - f. Gigi
  - g. Mata, dan/ atau
  - h. Jasa tabib, /sinshe/tradisional yang telah mendapat ijin resmi dari instansi berwenang.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk peristiwa kecelakaan tersebut pada B.1 sampai dengan B. 8. Dibayar maksimum Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah).
- 3. Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pembelian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothose*) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah dan di tambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik

maksimum sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah).

4. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

Besarnya santunan dan biaya pengobatan atau biaya perawatan sama dengan huruf A dan Huruf B.

5. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut:

- a. Bila mana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai/danau maksimum sebesar Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah).
- b. Bila mana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum Rp. 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).
- c. Bila mana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh serta dikaji dalam pembahasan maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan antara lain PT. Rimba Matoa Lestari Kabupaten Jayapura Belum Melindungi Tenaga Kerja dari hilang nya atau berkurangnya penghasilan akibat peristiwa atau keadaan yang di alami oleh Tenaga Kerja berupa Kecelakaan Kerja, Sakit, Hamil, Bersalin, Hari Tua dan Meninggal Dunia, Maka PT. Rimba Matoa Lestari Belum Mengikut sertakan Tenaga Kerjanya Dalam Program Jamsostek sebagaimana telah di atur dalam Undang - Undang



dan Peraturan - Peraturan yang berlaku. Serta Bahwa Perusahaan PT. Rimba Matoa Lestari Kabupaten Jayapura Belum Melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja ( JKK ), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua ( JHT ), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ( JPK ) sebagaimana telah di tetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta,2006.
- Islamy, Irian, 1997.Prinsip-prinsip perumusan kebijakan negara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, edisi revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- PP No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jamsostek
- Sedarmayanti. 1997. Tata kerja dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek
- Wahab, Zulaeni. 2001. Dana pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti..